

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki unsur penting didalamnya salah satunya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling dibutuhkan dalam sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan suatu penggerak bagi sebuah organisasi dalam mengelola dan mengembangkan sebuah organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dan diperhatikan karena sumber daya manusia merupakan partner bagi seorang pengembang usaha untuk mencapai tujuan organisasi dan mampu terus bertahan dan bersaing di bidangnya, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal. Werther dan davis, 1996 (dalam Sutrisno, 2009:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Oleh sebab itu maka organisasi harus benar – benar dalam memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan, Faktor yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan, kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007:67) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Hilfert, 1996 ; Rivai (2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki. Sedangkan menurut Campbel, 1993 dalam Ricard 2003;Sedarayanti (2017:286) kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri. Menurut Rivai (2010:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki dan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Agar tercapainya kinerja yang diinginkan maka organisasi setidaknya organisasi selalu memperhatikan karakteristik individu dan lingkungan kerja guna menunjang kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dari karyawan dalam bekerja juga tidak lepas dari lingkungan kerja, ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya, sehingga karyawan pada sebuah organisasi tidak berkerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, jika karyawan diberlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan anatar karyawan yang baik, maka kryawan tersebut akan beradaptasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan sekitar dari suatu organisasi, lingkungan kerja yang memaskan akan mendorong para karyawan pada suatu organisasi untuk bekerja sebaik – baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan membuat prestasi kerja karyawan akan meningkat, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankanya dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja pada PT. Selecta Kota Batu bisa dikatakan kurang baik yaitu kondisi fisik lingkungan kerja juga belum tertata dengan rapi, contohnya yaitu penempatan pusat kerja masih berada dalam satu titik dengan *food court* (pusat jajanan) dan berada di tengah – tengah taman yang dikelilingi oleh berbagai wahana permainan sehingga dapat mempengaruhi suasana kerja menjadi belum kondusif seperti ada gangguan suara dari luar ruangan pusat kerja yang dapat menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan, selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan non fisik di PT Selecta Kota Batu seperti hubungan sesama karyawan kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan dan anantara pemimpin dan bawahan. Sebagai contoh yaitu beberapa karyawan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dan keluar tanpa izin dan masih kurang koordinasi antara pemimpin dan karyawan uang bersangkutan. Keadaan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan lainnya sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja. (sumber : bagian personalia PT Selecta Kota Batu, 2017).

Sutrisno, (dalam penelitian Yudiningsih et al , 2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2001:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alatperkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Tidak jauh berbeda juga dari pendapat Afandi (2016:51) dalam bukunya yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources For Management Research* mengungkapkan bahwa lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Maka dari itu organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja seperti lingkungan fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik,

warna, penerangan yang cukup). Serta lingkungan non fisik yaitu hubungan antar karyawan dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan (komunikasi yang kurang lancar dan kurangnya koordinasi dari atasan terhadap bawahan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

Selain dari lingkungan kerja terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja. menurut Singodimedjo, 2002; Sutrisno (2009;86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturatan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pembuatan suatu peraturan disiplin bertujuan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh sebab itu, peraturan disiplin pada setiap organisasi tidak akan jauh berbeda dengan organisasi yang lain. Ditunjukkan pula oleh Moenir (dalam Tohardi, 2002), mengatakan perlu adanya disiplinisasi, yaitu untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara tingkat disiplin kerja yang ada pada PT Selecta Kota Batu yaitu:

Tabel 1
Data Tingkat Disiplin Kerja PT. Slecta Kota Batu

No	Jenis pelanggaran	Bulan	Jenis kelamin L/P	Jumlah	Sanksi
1	Datang terlambat	januari	Laki – laki	4 orang	Potong gaji
			Perempuan	2 orang	Potong gaji
		februari	Laki – laki	6 orang	Potong gaji
			Perempuan	3 orang	Potong gaji
		April	Laki – laki	2 orang	Potong gaji
			Perempuan	1 orang	Potong gaji
2	Keluar tanpa izin	januari	Laki – laki	4 orang	Potong gaji
			Perempuan	2 orang	Potong gaji
		februari	Laki – laki	6 orang	Potong gaji
			Perempuan	3 orang	Potong gaji

Sumber : Bagian Prsonalia PT Selecta Kota Batu, 2017

Dari tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Selecta Kota batu pada bulan Januari – April masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan yaitu dengan jumlah 27 karyarawan.

Slecta adalah sebuah PT (Perseroan Terbatas) milik peseroan sebanyak 1110 anggota pesero. Yang bergerak dalam Jasa Pariwisata Taman Rekreasi, Hotel & Restoran, Bidang Usaha ini Adalah Perusahaan Jasa Pariwisata atau Hospitality Industri yaitu sebuah bidang usaha yang berhubungan dengan Keramah tamahan, Pelayanan dan hiburan kepada pengunjung. Semua karyawan yang bekerja di selecta harus mempunyai jiwa pelayanan yang tinggi sehingga akan menghasilkan kinerja yang bagus.

Dengan didasari Etika Pelayanan, Ketulusan & Keikhlasan dalam Bekerja dan satu lagi prinsip semua karyawan adalah WISATA & BEKERJA, BEKERJA SAMBIL WISATA, menurut hasil wawancara sementara kepada kepala bagian personalia yaitu Ibu Utri dari PT Selecta

Kota Batu bahwa ada beberapa permasalahan pada karyawan salah satunya yaitu kinerja karyawan dalam bekerja sedikit menurun seperti contohnya sering terjadi lepas tanggung jawab pada tugas atau pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu yang ditentukan akan tetapi terkadang bisa terjadi sampai melebihi waktu yang seharusnya. Berdasarkan uraian singkat tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Selecta Kota Batu” dengan menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah digambarkan secara singkat yang berdasarkan teori – teori, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT selecta Kota Batu ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara persial pada PT Selecta Kota Batu ?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Selecta Kota Batu ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan maslah pada penelitian ini, maka tujuan masalah yang akan dicapai adalah :

- a. Untuk mendeskripsi lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Selecta Kota Batu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Selecta Kota Batu.
- c. Untuk mengetahui dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Selecta Kota Batu.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi serta kajian untuk menilai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada taman rekreasi selecta kepada peneliti selanjutnya.

- b. Manfaat praktis

Bagi manajemen PT. Selecta Kota Batu, diharapkan dengan adanya penelitian ini taman rekreasi selecta dapat menjadikan acuan dalam mengelola lingkungan kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

